

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012**

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur



Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2012

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

Diajukan Oleh :
BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh:

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MSi

Tanggal,

Mengetahui
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Drs. RAHMAN A. SUWAIDI.MSi
NIP. 196003301986031003

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh:

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MSi

Tanggal,

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 19650907199031001

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh:

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, MSi

Tanggal,

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 19650907199031001

Skripsi

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR KARYAWAN
CV. SINAR JAYA DI SURABAYA

Diajukan Oleh :

BAKTI PRAMUDITYA
0612010233/FE/EM

Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional
"Veteran" Jawa Timur:

Pembimbing
Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Dra. Ec. Kustini, MSi

Dr. Prasetyohadi, MM.

Sekretaris

Dra. Ec. Kustini, MSi

Anggota

Drs. Ec. Suprijono, MMs

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "UPN" Veteran
Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 196003301986031003

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR CV. SINAR JAYA SURABAYA”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Kustini, MSi selaku Dosen Pembimbing Utama Skripsi peneliti, yang selalu memberikan motivasi, dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap Staff Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur yang telah memberikan ilmunya.
6. Untuk kedua orang tuaku serta saudara-saudaraku tercinta terima kasih atas segala doa yang dipanjatkan siang dan malam kepada Tuhan Yang Maha Esa, terima kasih atas dukungan materiil, pengertian, dan kasih sayang yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian yang tersusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran tetap peneliti butuhkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Surabaya, Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Pengertian SDM.....	9
2.2.2. Kompensasi.....	11
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2.2. Jenis-jenis Kompensasi	13
2.2.2.3. Tujuan kompensasi	13

2.2.2.4. Indikator-indikator Kompensasi	15
2.2.3. Ketidakpuasan Kerja	15
2.2.3.1. Pengertian Ketidakpuasan Kerja	15
2.2.3.2. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	17
2.2.3.3. Akibat dari Ketidakpuasan Kerja	18
2.2.3.4. Indikator-indikator Ketidakpuasan Kerja....	21
2.2.4. Keinginan untuk Keluar Pengawai (Turnover Intention)	21
2.2.4.1. Penyebab Turnover Intention	23
2.2.4.2. Keinginan Berhenti Bekerja	26
2.2.4.3. Pengendalian Inten to Leave	27
2.2.4.4. Indikator-indikator Turnover Intention	28
2.2.5. Hubungan Antar Variabel	28
2.2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan untuk Keluar/Turnover Intention	28
2.2.5.2. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan untuk Keluar/Turnover Intention	30
2.3. Kerangka Konseptual	32
2.4. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.1.1. Definisi Operasional	34
3.1.2. Pengukuran Variabel	36
3.2. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	37

3.2.1. Populasi	37
3.2.2. Sampel	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1. Jenis Data.....	38
3.3.2. Sumber Data	38
3.3.3. Pengumpulan Data	38
3.4. Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis	39
3.4.1. Teknik Analisis Data..	39
3.4.1.1. Confirmation Factor Analysis	39
3.4.1.2. Asumsi Model (Partial Least Square).....	42
3.4.1.3. Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal .	43
3.4.2. Evaluasi Model	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	51
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3. Struktur Organisasi.....	53
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.2.1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	55
4.2.2. Deskripsi Variabel Ketidakpuasan Kerja (X2).....	57
4.2.3. Deskripsi Variabel Keinginan untuk Keluar (Y)	58
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	61

4.3.1. Model PLS	61
4.3.2. Reliabilitas	63
4.3.3. Inner Model (Pengujian Model Struktural)	64
4.4. Pembahasan	66
4.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Keinginan untuk keluar /Turnover Intention	66
4.4.2. Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar / Intention	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	70
5.2. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KETIDAKPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK KELUAR CV. SINAR JAYA SURABAYA

Oleh :

Bakti Pramuditya

Abstraksi

Dalam era kompetisi yang semakin ketat saat ini, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manager dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Sinar Jaya di Surabaya sebanyak 110 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode penentuan sampel menggunakan teknik sensus karena semua populasi dipakai. Sensus adalah suatu survey dimana informasi yang dikumpulkan diambil dari semua anggota populasi. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Sinar Jaya Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (Partial Least Square).

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap keinginan untuk keluar dan ketidakpuasan kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap keinginan untuk keluar

Keyword : Kompensasi, ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk keluar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era kompetisi yang semakin ketat saat ini, setiap organisasi bisnis diuntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran, melakukan inovasi proses dan produk, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manager dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi suatu keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah perusahaan. Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa turnover intention adalah keinginan untuk berpindah belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya

(Harninda ,1999:27). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah faktor kompensasi dan ketidakpuasan kerja.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai kedua faktor tersebut, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan CV. Sinar Jaya Surabaya dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya dalam bentuk insentif atau bonus. Pada perusahaan tersebut, insentif tidak diberikan secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada satu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Dalam hal ini, pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi (Atmajaya,2008:70).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan hjasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Andrew J Sikula yang terjemahkan Mangkunegara (2005) dalam Riyadi (2011:46) mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan uyang telah diberikan oleh karyawan.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar adalah ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Ketidakpuasan kerja merupakan sikap emosional yang tidak menyenangkan dan tidak mencintai pekerjaannya. Sikap ini tidak dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah ketidakpuasan kerja yang tidak dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan tidak memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menyadari pentingnya karyawan sebagai faktor pendukung keberhasilan perusahaan maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek CV. Sinar Jaya Surabaya. Alasan dipilihnya CV. Sinar Jaya sebagai objek penelitian disebabkan karena CV. Sinar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi kayu dan mengoperasikan banyak karyawan sebagai penggerak roda perusahaan. Namun karena keterbatasan peneliti, pada penelitian ini lokasi yang diambil sebagai tempat penelitian adalah CV. Sinar Jaya yang ada di Surabaya.

CV. Sinar Jaya Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kayu. Berikut adalah data karyawan yang keluar dan masuk selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2009-2011. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Turn Over Karyawan CV. Sinar Jaya Surabaya
Periode Tahun 2009 - 2011

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN MASUK	JUMLAH KARYAWAN KELUAR
2009	143	7 orang	11 orang
2010	139	12 orang	25 orang
2011	126	15 orang	30 orang

Sumber : CV. Sinar Jaya Surabaya

Data Karyawan Yang Keluar Pada Tahun 2009-2011

Keterangan	Jumlah karyawan yang keluar		
	2009	2010	2011
Habis Kontrak	3	7	7
Menarik Diri	6	14	17
Di-PHK	2	4	6

Sumber : CV. Sinar Jaya Surabaya

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar, baik dengan alasan habis kotrak, menarik diri ataupun karena di-PHK pada tahun 2009 adalah sebesar 11 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 7 orang. Pada tahun 2010 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 25 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 12 orang. Sedangkan pada tahun jumlah karyawan yang keluar semakin maningkat menjadi 30 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 15 orang. Apabila jumlah karyawan yang keluar mangalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan motivasi terhadap perusahaan

tersebut. Karena karyawan yang kurang termotivasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik ketidakhadiran atau masuk keluar.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (turnover intention) karyawan CV. Sinar Jaya Surabaya selama 3 tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi (Ronodipuro dan Husnan, 1995:34).

Dampak yang timbul pada sebuah perusahaan dengan turnover yang tinggi akan terganggu aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan. Turnover intention, yang merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti, biaya penarikan karyawan, biaya latihan, apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut, tingkat kecelakaan para karyawan yang baru biasanya cenderung tinggi, adanya produksi yang

hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar Karyawan Pada CV. Sinar Jaya Surabaya“.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Sinar Jaya Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Sinar Jaya Surabaya.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Sinar Jaya Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Sinar Jaya Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh kompensasi dan ketidakpuasan kerja terhadap turnover intention Bagi Karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan turnover intention.

3. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.